



## **Besluit UWV Onderzoekssubsidie 2015 'De inclusieve arbeidsmarkt: de rol van de werkgever bij het creëren van werkplekken'**

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op de Beleidsregels UWV Onderzoekssubsidies 2013;

Besluit:

### **Artikel 1**

1. UWV stelt als subsidiethema vast: 'De inclusieve arbeidsmarkt: de rol van de werkgever bij het creëren van werkplekken', zoals nader uitgewerkt in de bijlage bij dit besluit.
2. Maximaal 2 subsidieaanvragen worden gehonoreerd.
3. Het budget voor het in het eerste lid genoemde thema bedraagt in totaal maximaal € 160.000.
4. Verleende subsidie zal ten laste komen van het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

### **Artikel 2**

Beknopte subsidieaanvragen kunnen van 29 oktober 2015 tot uiterlijk 19 november 2015 17.00 uur worden ingediend. Aangevulde aanvragen kunnen van 7 december 2015 tot uiterlijk 4 januari 2016 17.00 worden ingediend.

### **Artikel 3**

De eisen die UWV stelt aan de subsidieaanvragen en de wijze waarop UWV de subsidieaanvragen beoordeelt zijn beschreven in de 'Beleidsregels UWV Onderzoekssubsidies 2013' (Stct 2013 – nr. 29611, 24 oktober 2013) en in de startnotitie die beschikbaar wordt gesteld via UWV Marktplaats.

### **Artikel 4**

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst.

### **Artikel 5**

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit UWV Onderzoekssubsidie 2015 De inclusieve arbeidsmarkt: de rol van de werkgever bij het creëren van werkplekken.

Dit besluit wordt met de toelichting en de bijlage in de Staatscourant geplaatst.

*Amsterdam, 22 oktober 2015*

*Voorzitter Raad van bestuur UWV,  
B.J. Bruins*



## **BIJLAGE: THEMABESLUIT SUBSIDIETHEMA 2015 'DE INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT: DE ROL VAN DE WERKGEVER BIJ HET CREËREN VAN WERKPLEKKEN'**

### **1. Aanleiding en context van het subsidiethema**

Werkgevers spelen een belangrijke rol bij het creëren van werk voor kwetsbare groepen in de samenleving. Met de Participatiewet en de Wet Banenafpraak wordt de verantwoordelijkheid voor het creëren van werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt voor een aanzienlijk deel bij werkgevers gelegd. Daarnaast nemen overheden (gemeente, provincie, ministeries, waterschappen) bij de inkoop of aanbesteding van opdrachten steeds vaker 'social return' op als contractvoorwaarde. Om een overheidsopdracht te kunnen verwerven, moet een bedrijf mensen inzetten met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Met deze wetgeving en maatregelen trachten de overheid en de sociale partners een inclusieve arbeidsmarkt mede vorm te geven. Het succes hiervan is voor een groot deel afhankelijk van de vraag of werkgevers in staat zijn om samen met gemeenten en UWV te komen tot voldoende kwalitatief goede matches tussen werkgever en werknemer.

### **2. Doelstelling van het subsidiethema**

Het doel van dit subsidiethema is inzicht te krijgen in de elementen van een goede match en daarmee werkgevers kennis aan te reiken die ze in de praktijk kunnen inzetten. Daarmee beoogt dit subsidiethema ook de kennislacunes op het terrein van matching tussen werkgevers en werknemers met een arbeidsbeperking op te sporen en in te vullen. Dit moet leiden tot een product dat werkgevers helpt om vast te stellen of en hoe zij arbeidsplaatsen voor werknemers met een arbeidsbeperking kunnen creëren binnen hun bedrijf.

Het subsidiethema is er niet op gericht om in algemene zin motieven van werkgevers en succes- en faalfactoren bij werving en aanname van werknemers met beperkingen in kaart te brengen. Voorop staat dat het onderzoek een bruikbaar eindproduct moet opleveren. Dit kan de vorm van een instrument krijgen, maar is niet noodzakelijk. We nodigen onderzoeksbureaus uit te komen met ideeën om aan deze eis van een bruikbaar eindproduct tegemoet te komen.

Mogelijke vragen die in het onderzoek aan de orde kunnen komen zijn:

1. Welke methoden zijn bekend om bedrijven te ondersteunen bij inzet van mensen met een arbeidsbeperking? Wat is bekend over de effectiviteit van deze methoden?
2. Wat is een goede match? Welke elementen, naast aanpassingen in werk en werkplek, zijn daarbij belangrijk? Welke elementen zijn bewezen effectief?
2. Hoe kan een werkgever inzicht krijgen in de elementen van een goede match voor het eigen bedrijf en hoe kan hij deze beïnvloeden?
3. Hoe kunnen de antwoorden op deze vragen vertaald worden naar praktische handvatten of tools voor werkgevers in de verschillende fasen, zodat dit werkgevers praktisch ondersteunt bij matching en aanname van werknemers met beperkingen?

### **Meer informatie**

Gedetailleerde informatie is terug te vinden in de Startnotitie die via Marktplaats is te raadplegen.



---

## TOELICHTING

De inschrijving kan plaatsvinden via een beknopte aanvraag via UWV Marktplaats. Alle aanvragen verlopen bij voorkeur via UWV Marktplaats, zie: [www.uwv.nl/uwvmarktplaats](http://www.uwv.nl/uwvmarktplaats). In geval van positieve beoordeling van de beknopte aanvraag vindt een uitnodiging plaats voor het aanvullen van de subsidieaanvraag. Als UWV akkoord is met de aangevulde aanvraag, wordt subsidie toegekend.